

مقرر: مهارات بحثية 3

المهمة الثالثة

صياغة مشكلة الدراسة

اعداد الطالب:

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

الرقم الجامعي:

242000760

فبراير/2024

أولاً: نموذج لمقدمة ملائمة ومبرراتها

الدراسة:

القيادة التحويلية ودورها في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية: دراسة ميدانية
في وزارة الهجرة والمهجرين العراقية

الزهيري، م. ع.، & سوبجاكي، م. (2023). القيادة التحويلية ودورها في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية: دراسة ميدانية في وزارة الهجرة والمهجرين العراقية. مجلة كلية الإسرائ الجامعة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 5(10).

أولاً: استدلال معايير اختيار مشكلة بحثية لدراسة سابقة

1. اهتمام الباحث وتناسبها مع قدراته وإمكاناتها.

تناول ملف الهجرة والمهجرين قضية حساسة ومعقدة في العراق، حيث يواجه نظام وزارة الهجرة والمهجرين تحديات كبيرة نتيجة التنوع الثقافي والظروف الأمنية المتقلبة. ويثير هذا الموضوع اهتمام الباحث نظرًا للتعقيدات الإدارية والقيادية التي تتطلب كوادراً مدربة وقادرة على الاستجابة السريعة للتغيرات، مما يتناسب مع قدرات الباحث وإمكاناته العملية في هذا المجال.

2. القيمة العلمية للدراسة

إن دراسة تأثير أساليب القيادة التحويلية على رفع الكفاءة الوظيفية تُعد إضافة علمية في مجال الإدارة والقيادة، خاصة في ملف حساس كالنازحين. تساهم الدراسة في سد فجوة في الأدبيات بتطبيق نموذج القيادة التحويلية على بيئة عمل معقدة مثل تلك التي تديرها وزارة الهجرة والمهجرين، مما يضيف قيمة علمية جديدة.

أولاً: استدلال معايير اختيار مشكلة بحثية لدراسة سابقة

3. الفائدة العملية:

نظراً للتغيرات المستمرة في ملف الهجرة نتيجة النزاعات والأزمات، فإن تحسين الكفاءة الوظيفية للعاملين يعتبر أمراً حيوياً. من المتوقع أن توفر نتائج الدراسة إطاراً عملياً يمكن تطبيقه لتطوير الأداء الإداري في وزارة الهجرة، مما يعزز من استجابة الكوادر للتحديات اليومية والطارئة.

4. استمرارية المشكلة:

تبرز مشكلة الهجرة والنازحين كظاهرة دائمة تتأثر بالأزمات والكوارث بشكل متكرر في العراق نظراً لعدم الاستقرار في المنطقة. ويشير ذلك إلى أن المشكلة ليست مؤقتة، بل تأثيرها مستمر أو حتى متجدد، مما يستدعي تدخلاً قيادياً دائماً لمنع تدهور الأداء الوظيفي.

أولاً: استدلال معايير اختيار مشكلة بحثية لدراسة سابقة

5. الجودة وعدم التكرار:

رغم وجود دراسات عامة في مجال القيادة، إلا أن تطبيق أساليب القيادة التحويلية على ملف الهجرة والمهجرين في العراق يعتبر موضوعاً جديداً وغير مكرر. هذا التوجه الحديث يميز الدراسة عن غيرها ويُظهر جديتها في معالجة قضية لم تحظَ بعد بالاهتمام الكافي من الباحثين.

6. الاستناد إلى أرضية واقعية:

الإشكالية تستند إلى واقع عملي ملموس حيث تتعامل وزارة الهجرة والمهجرين مع حوالي 4 ملايين نازح، مما يشكل بيئة عمل معقدة ومتغيرة باستمرار. الاعتماد على بيانات ومواقف واقعية يضمن مصداقية الدراسة وقدرتها على تقديم حلول عملية قابلة للتطبيق في سياق العمل الميداني.

ثانيًا: نوع الصياغة المستخدم في إشكالية البحث

صياغة المشكلة على هيئة سؤال بحث رئيسي مع أسئلة فرعية:

السؤال البحثي الرئيسي: "ما مدى مساهمة القيادة التحويلية في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية؟"
الأسئلة الفرعية:

1. ما دور الاهتمام الشخصي في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية؟
2. ما دور تأثير الكاريزما في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية؟
3. ما دور الحافز الملهم في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية؟
4. ما دور العصف الفكري في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية؟

هذا النوع من الصياغة يتيح للباحث استقصاء العلاقات السببية بين المتغيرات الرئيسية والعوامل المكونة لها بشكل مفصل، حيث يتم تقسيم السؤال البحثي إلى عدة محاور دقيقة تساعد في تحليل أبعاد القيادة التحويلية وتأثيرها على الكفاءة الوظيفية في بيئة عمل معقدة.

ثالثاً: صياغة مقترحة لإشكالية بحث

على الرغم من أن العديد من الدراسات تشير إلى الأثر الإيجابي لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين كفاءة وفاعلية عملية التوظيف في مختلف القطاعات، إلا أن هناك حاجة ماسة لدراسة هذا الدور تحديداً في القطاع الصحي لما يكتسبه من خصوصية استثنائية حيث يعتبر من أكثر القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على الكفاءات البشرية المؤهلة لضمان تقديم رعاية صحية عالية الجودة تضمن الحفاظ على أرواح الناس وفي هذا السياق أشارت دراسة عبيد (2019، ص377) إلى وجود علاقة طردية موجبة بين الكفاءات البشرية وجودة الرعاية الصحية من خلال التحسين المستمر للخدمات الصحية.

ثالثاً: صياغة مقترحة لإشكالية بحث

وتسعى وزارة الصحة السعودية إلى التحول للإدارة الإلكترونية في تقديم خدماتها وإدارة أنشطتها بما في ذلك إدارة الموارد البشرية، بهدف تحسين الكفاءة وجودة الخدمات الصحية بما يتوافق مع الاستراتيجية الوطنية للصحة الإلكترونية، التي تهدف إلى تعزيز قدرات القطاع الصحي في المجال الرقمي، استجابةً للتحويلات والظروف المستجدة (موقع وزارة الصحة السعودية، 2025).

ومع هذه التطورات التي شهدتها القطاع الصحي السعودي في تبني الإدارة الإلكترونية في مختلف جوانب العمل، فإن التركيز على دراسة دور هذه المنهجية في عملية التوظيف في المستشفيات ما زال محدوداً حيث لم تتناول أي من الدراسات السابقة – على حد علم الباحث- ذلك. ومن هنا تظهر الحاجة الماسة لدراسة دور تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف بالتطبيق على مستشفى جازان العام.

ثالثاً: صياغة مقترحة لإشكالية بحث

وبناءً على ما سبق فإنه يمكن تلخيص المشكلة البحثية في صورة السؤال الرئيس التالي: ما دور تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية في فاعلية عملية التوظيف بالتطبيق على مستشفى جازان العام؟

1/2 تساؤلات البحث

1. ما مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها (التشغيلية، العلائقية، التحويلية) في مستشفى جازان العام؟
2. ما مستوى فاعلية عملية التوظيف في المستشفى بأبعادها (سياسات التوظيف - تطبيق إجراءات التوظيف - كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف) في مستشفى جازان العام؟
3. هل هناك أثر لإدارة الموارد البشرية الالكترونية على أبعاد فاعلية عملية التوظيف في مستشفى جازان العام؟